**Deutscher Bundestag** **Drucksache 18/9254**
**18. Wahlperiode** 19.07.2016

# Kleine Anfrage

**der Abgeordneten Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Christine Buchholz, Nicole Gohlke, Annette Groth, Dr. Rosemarie Hein, Ulla Jelpke, Kerstin Kassner, Katja Kipping, Jan Korte, Birgit Menz, Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Kersten Steinke, Dr. Kirsten Tackmann, Frank Tempel, Kathrin Vogler, Halina Wawzyniak, Katrin Werner, Jörn Wunderlich, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.**

## Geschlechtergerechte Leistungsbeurteilung in der Bundesverwaltung

Es ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dabei im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel voranzugehen. Welche Schwierigkeiten die Umsetzung dieses Ziels in der Praxis bereitet, hat die Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. zur Umsetzung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes in den obersten Bundesbehörden vom 21. Dezember 2015 gezeigt (Bundestagsdrucksache 18/7139). Trotz eines generellen Frauenüberhangs im öffentlichen Dienst ist eine deutliche Mehrheit der Führungskräfte auf allen Ebenen nach wie vor männlich, der Frauenanteil wächst ausgesprochen langsam.

Zahlreiche Studien legen nahe, dass strukturelle Gründe für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Dienst im Beförderungswesen liegen. Für eine Beförderung einer Beamtin oder eines Beamten sind nach § 32 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) ihre oder seine Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend. Diese werden durch die dienstliche Beurteilung festgestellt. Häufig werden Tarifbeschäftigte nach den gleichen Verfahren beurteilt.

Obwohl die Einstellungsnoten von Frauen häufig gleich gut oder sogar besser sind, werden sie in den Dienststellen insgesamt schlechter beurteilt als Männer. Nach der von der Hans Böckler Stiftung herausgegebenen Studie zur Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst von 2013 (www.boeckler.de/pdf/p_arbp_276.pdf) erhärten die statistischen Ergebnisse „die Vermutung, dass das Geschlecht bei der Beurteilung eine Rolle spielt, und begründen die Notwendigkeit, die Beurteilungsregelungen und die Beurteilungspraxis näher zu analysieren.“

Durch die Quotierung der Noten werden die für eine Beförderung meist benötigten Spitzennoten selten und zu überwiegendem Anteil an Männer vergeben. Teilzeitbeschäftigte, die zum größten Teil weiblich sind, werden fast durchgängig schlechter bewertet als Vollzeitbeschäftigte, obwohl das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in § 18 ausdrücklich eine Benachteiligung auch bei der dienstlichen Beurteilung durch eine Beeinträchtigung des beruflichen Aufstiegs u. a. wegen Teilzeit- oder Telearbeit oder einer Beurlaubung auf Grund von Familien-

oder Pflegeaufgaben untersagt. Die darauf beruhende geringere zeitliche Verfügbarkeit oder Präsenz am Arbeitsplatz in der Dienststelle darf also nicht in die Beurteilung einfließen.

Als subjektive Bewertung stellt die dienstliche Beurteilung ein Einfallstor für eine Beeinflussung durch Geschlechterstereotype dar, die zu einer Benachteiligung von Frauen führen. So werden vermeintlich geschlechtsneutrale Eigenschaften wie Durchsetzungsstärke, Flexibilität, Belastbarkeit, Souveränität, Dynamik und strategisches Vorgehen mit Männern und Fleiß, Freundlichkeit, Geduld und Einfühlungsvermögen mit Frauen assoziiert. Diese geschlechtsstereotypen Eigenschaften werden nicht gleich gewertet sondern hierarchisiert zugunsten der „männlichen“ Eigenschaften wahrgenommen. Gleichzeitig wird ein „Verstoß“ gegen Geschlechterstereotype überwiegend negativ gewertet. So wird dasselbe Verhalten bei einem Mann vielfach positiv als „Durchsetzungsfähigkeit“, bei einer Frau dagegen negativ als „Dominanz“ wahrgenommen.

Eine weitere Verzerrung kann durch den so genannten Hierarchieeffekt erfolgen, wonach die Ergebnisse der Leistungsbewertung immer besser werden, je höher der oder die Beurteilte in der Hierarchie angesiedelt ist.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass das System der dienstlichen Beurteilung im öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung im Wesentlichen sachdienlich ist (bitte begründen)?
2. Besteht nach Ansicht der Bundesregierung im System der dienstlichen Beurteilung die Gefahr einer Benachteiligung von weiblichen sowie Teilzeitbeschäftigten (bitte begründen)?
3. Welche Maßnahmen sind der Bundesregierung bekannt, um die Gefahr der Benachteiligung von weiblichen sowie Teilzeitbeschäftigten auszuschließen oder sie zumindest zu reduzieren?
4. Welche Untersuchungen sind der Bundesregierung zur Beurteilungs- und Beförderungssituation von Frauen im öffentlichen Dienst mit welchen Ergebnissen bekannt?
5. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über den Einfluss von Geschlechterstereotypen sowie Teilzeit-, Hierarchie- und Homosozialitätseffekten im Beurteilungs- und Beförderungswesen des öffentlichen Dienstes im öffentlichen Dienst, und welche Untersuchungen hat sie in den letzten zehn Jahren hierzu in den Bundesbehörden vorgenommen?
6. Wie wirkt es sich auf die Untersuchbarkeit der geschlechtergerechten Beurteilung aus, dass seit der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 die Spitzennoten bei den dienstlichen Beurteilungen von den Dienststellen in der ressortübergreifenden Gleichstellungsstatistik nicht mehr erfasst werden müssen?

   Wie bewertet die Bundesregierung diesen Umstand?
7. Teilt die Bundesregierung die Auffassung des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Hans-Jürgen Papier, wonach die hochgradig ausdifferenzierte Beurteilungspraxis und die Verwaltungsrechtsprechung zum Tatbestandsmerkmal „gleiche Qualifikation“ den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 konterkarieren (bitte begründen)?

8. Verfügen alle obersten Bundesbehörden über eigene Beurteilungsrichtlinien (bitte die Beurteilungsrichtlinien aller obersten Bundesbehörden beifügen)?

   Wenn nicht, welche Behörden sind diese, und weshalb fehlt eine Beurteilungsrichtlinie?

9. Wann wurden die aktuellen Fassungen der Beurteilungsrichtlinien der obersten Bundesbehörden jeweils verabschiedet?

10. Bestehen für die Beurteilungsrichtlinien der obersten Bundesbehörden gemeinsame Richtlinien, Leitfäden, Muster oder ähnliches?

    Wenn ja, wo sind diese veröffentlicht (falls sie nicht veröffentlicht sind, bitte beifügen)?

    Wenn nein, warum nicht?

11. Waren die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden an der Erstellung der aktuell geltenden Beurteilungsrichtlinien beteiligt?

    Wenn nein, warum nicht?

12. Waren die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen obersten Bundesbehörden oder ihre Vertreterinnen an den letzten Beurteilungskonferenzen oder vergleichbaren Besprechungen, die die einheitliche Anwendung der Beurteilungsrichtlinien zum Inhalt hatten, beteiligt?

    Wenn nein, warum nicht?

13. Welche Haltung hat die Bundesregierung zu der Forderung des Deutschen Juristinnenbundes e. V., in Beurteilungsrichtlinien auf eigenschaftsbezogene Kriterien zu verzichten und ausschließlich ergebnis- und tätigkeitsbezogene Beurteilungskriterien zur Anwendung zu bringen?

14. Enthalten einzelne Beurteilungsrichtlinien eigenschaftsbezogene Kriterien, die stereotypisierende Interpretationsspielräume eröffnen (wie z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit)?

    a) Um die Beurteilungsrichtlinien welcher obersten Bundesbehörden handelt es sich?

    b) Wie lauten die eigenschaftsbezogenen Kriterien?

    c) Wie wird jeweils versucht eine geschlechterdiskriminierende Anwendung solcher Kriterien zu verhindern?

15. Inwiefern werden die Ergebnisse der Beurteilungsrunden in den gemäß § 38 Absatz 3 Nummer 2 BGleiG zu erstellenden Gleichstellungsindizes berücksichtigt?

    Sollten sie nicht berücksichtigt werden, warum nicht?

16. Werden die Ergebnisse der Beurteilungsrunden Eingang in den Bericht zum Bundesgleichstellungsgesetz nach § 39 BGleiG finden?

    Wenn nicht, warum nicht?

17. Wie haben alle obersten Bundesbehörden nach ihren letzten Beurteilungsrunden die Notenspiegel auf Geschlechtergerechtigkeit untersucht?

18. Werden in allen obersten Bundesbehörden Notenspiegel mit einer gesonderten Ausweisung des Anteils an Frauen, Männern, Teilzeit- und Telearbeitskräften und schwerbehinderten Menschen erstellt und bekannt gegeben (bitte beifügen)?

    Wenn nicht, welche sind diese Behörden, und weshalb wird kein Notenspiegel bekannt gegeben?

19. Was waren die Ergebnisse und Konsequenzen dieser Untersuchungen?

20. Wie wird in den genannten Bundesministerien gewährleistet, dass jede Beurteilerin und jeder Beurteiler bei der Erstellung der Beurteilung im Rahmen einer selbstkritischen Reflexion überprüft, ob die vorgenommene Bewertung den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Beurteilung entspricht und insbesondere bezogen auf Frauen und Teilzeitbeschäftigte keine Beurteilungsmängel vorliegen?
21. Welche obersten Bundesbehörden bieten für die beurteilenden Führungskräfte Schulungen für die Sensibilisierung in Gender-Aspekten an?

    Ist die Teilnahme daran obligatorisch?
22. Wie viele Führungskräfte sind in den obersten Bundesbehörden jeweils mit Beurteilungen betraut, und wie viele davon haben an Schulungen zu Geschlechtersensibilität oder Diversity Management teilgenommen?
23. Jeweils wie viele Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des höheren Dienstes in den obersten Bundesbehörden erhielten in der jeweils letzten Beurteilungsrunde die Bestnote, und wie hoch war gleichzeitig der Frauen- und Männeranteil im höheren Dienst der jeweiligen Behörde (bitte nach Geschlecht, Teilzeit- und Telearbeit aufschlüsseln)?
24. Welche universitären Abschlussnoten hatten die in den letzten beiden Jahren bei den obersten Bundesbehörden in den höheren Dienst neu eingestellten Beschäftigten (bitte nach Geschlecht differenzieren)?

Berlin, den 19. Juli 2016

**Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion**

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333